VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Guía Docente
35903 Gestión Internacional de los Recursos Humanos

FICHA IDENTIFICATIVA

Datos de la Asignatura

Código	35903
Nombre	Gestión Internacional de los Recursos Humanos
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6.0
Curso académico	2018 - 2019

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1314 - Grado de Negocios Internacionales/ International Business	Facultad de Economía	3	Segundo cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
1314 - Grado de Negocios Internacionales/ International Business	22 - Recursos Humanos	Optativa

Coordinación

Nombre	Departamento
LUNA AROCAS, ROBERTO	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

RESUMEN

La asignatura Gestión Internacional de los Recursos Humanos pretende analizar el impacto de la globalización en la función de los recursos humanos. Por ello, tienen especial relevancia las diferencias culturales que se dan en las organizaciones a un nivel internacional. Es especialmente relevante también el papel de las funciones de recursos humanos y la gestión del talento cuando se comparan internacionalmente las organizaciones. Por ello, se analizan primero las funciones de recursos humanos para comprender las estrategias y áreas de intervención de los RRHH. Posteriormente se analizan las diferencias en su aplicación internacional y por último se contempla la gestión del talento como el enfoque innovador internacional de aplicación de los RRHH.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Sin requisitos previos.

COMPETENCIAS

1314 - Grado de Negocios Internacionales/ International Business

- Desarrollar la capacidad de evaluación y de análisis crítico de fenómenos y agentes económicos internacionales.
- Desarrollar la sensibilidad intercultural y la capacidad de adaptación a otros contextos geopolíticos.
- Tener capacidad para trabajar en equipos multidisciplinares e interculturales.
- Comprender la estructura y funcionamiento de las empresas y organizaciones que operan en un contexto internacional.
- Desarrollar una actitud ética en los negocios respetando los derechos humanos y el medio ambiente tanto en el país de origen como en los distintos mercados en los que se opere.
- Aprender a detectar las desigualdades entre personas para diseñar, implementar y evaluar las políticas pertinentes que faciliten la eliminación de dicha discriminación en empresas e instituciones.
- Conocer las diferencias entre la gestión de recursos humanos en el contexto doméstico e internacional.
- Conocer las políticas de desarrollo de los recursos humanos en distintos contextos.
- Desarrollar la capacidad para motivar a los recursos humanos de las empresas internacionales.
- Conocer las funciones de los expatriados y de los directivos locales en la empresa multinacional.
- Capacidad para diseñar procesos de reclutamiento, selección y formación de directivos para asignaciones internacionales.
- Capacidad para desarrollar sistemas de remuneración del personal con asignaciones internacionales.
- Capacidad para diseñar y negociar los procesos de expatriación y repatriación de directivos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Comprender la gestión del talento internacional y sus estrategias de planificación

Aplicar las políticas de recursos humanos de la empresa multinacional

Comprender la expatriación de directivos y su impacto en la dirección de recursos humanos internacional.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. 1. SECCIÓN 1: La dirección estratégica en los recursos humanos: funciones y estrategias

En este apartado se analizan las funciones responsables de los RRHH: reclutamiento, selección, formación, retribución, desarrollo y evaluación de rendimiento.
T1. El papel de la DRH en la Dirección estratégica de la empresa
T2. Planificación y sistemas de información
T3. Diseño organizativo y estrategia de RRHH
T4. Valoración y evaluación del rendimiento
T5. Captación de RRHH
T6. Capacitación de RRHH
T7. Motivación de los RRHH

2. 2. SECCION 2: La dirección internacional de los recursos humanos: aspectos diferenciales.

En este bloque se analizan las principales diferencias que afectan a la dirección internacional como son la gestión de los expatriados, el análisis de la cultura y el impacto de la globalización.
T8. Gestion de expatriados, análisis cultural e impacto de la globalización

3. 3. SECCION 3: La gestión del talento: perspectivas globales de futuro.

Se analiza la gestión del talento como estrategia global de intervención en las organizaciones con su modelo 9-grid-box y sus estrategias básicas de atracción de talento, evaluación-identificación, desarrollo y fidelización.
T9. Gestion del conocimiento, gestión por competencias y gestión del talento

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	30,00	100
Prácticas en aula	30,00	100
Asistencia a eventos y actividades externas	5,00	0
Elaboración de trabajos en grupo	20,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	10,00	0
Lecturas de material complementario	5,00	0
Preparación de actividades de evaluación	10,00	0
Preparación de clases de teoría	15,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	5,00	0
Resolución de casos prácticos	10,00	0
TOTAL	**150,00**	

METODOLOGÍA DOCENTE

1 Lección magistral participativa, para presentar en el aula los contenidos teóricos esenciales.

2 Clases prácticas, relativas a la resolución de problemas, estudios de casos…, con aplicación de técnicas, presentaciones orales, debates…, individualmente y/o en equipo.

3 Trabajo autónomo supervisado y basado en la lectura y valoración de informes, realización de ejercicios y/o proyectos individualmente y/o en equipo.

4 Estudio independiente del alumnado y realización de pruebas escritas y/u orales.

EVALUACIÓN

Evaluación continua a lo largo del curso incluyendo:

- · Evaluación de la presentación escrita y la exposición en público de informes a partir

de casos prácticos y de información recopilada de distintas fuentes (25%).

- · Valoración de las actitudes y aptitudes de las y los estudiantes en el trabajo en

equipo, la resolución de problemas y la coordinación de actividades (5%).

• · Valoración de la capacidad crítica y de análisis a partir de los comentarios y debates sobre materiales audiovisuales o escritos (10%).

• ·Evaluación final a través de un examen teórico – práctico sobre los conocimientos de las asignaturas (60%).

REFERENCIAS

Básicas

- Luna-Arocas, R. (2017). Gestión del Talento. De los Recursos Humanos a la Dirección de Personas basada en el Talento. Ed. Pirámide
- Pardo, M. y Luna, R. (2006). Recursos Humanos para Turismo. Ed. Pearson Prentice Hall

Complementarias

- Gomez Mejia, L. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Prentice-Hall.
- Caligiuri, P., Lepak, D. and Bonache, J. (2010). Managing the Global Workforce. John Willey & Sons.
- Scullion, H. and Collings, D. G. (2011). Global Talent Management. Routledge.
- Lawler, E.E. (2010). Talent Making people your competitive advantage. John Willy & Sons
- Dolan, S., Valle, R., y López, A. (2014). La Gestión de Personas y del Talento. La gestión del RRHH en el siglo XXI. McGrawHill